

**ФРОЛОВИЧЕВ Андрей Васильевич**

**ФОРМИРОВАНИЕ  
ПАРТИЦИПАТИВНОГО СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ  
В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ**

Специальность 22.00.08 – социология управления

Автореферат  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук



**ФРОЛОВИЧЕВ Андрей Васильевич**

**ФОРМИРОВАНИЕ  
ПАРТИЦИПАТИВНОГО СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ  
В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ**

Специальность 22.00.08 – социология управления

Автореферат  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000398405

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'А.Ф. Фроловичев'.

Саратов – 2008

Диссертация выполнена в ГОУ ВПО  
«Саратовский государственный технический университет»

**Научный руководитель:** доктор социологических наук,  
профессор  
**Быченко Юрий Григорьевич**

**Официальные оппонен- доктор социологических наук, доцент**  
**ты:** **Новичкова Ирина Юрьевна**

доктор социологических наук,  
профессор  
**Томилин Виктор Филиппович**

**Ведущая организация:** **Саратовский юридический институт**  
**МВД России**

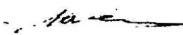
Защита состоится 22 февраля 2008 года в 15.00 на заседании диссертационного совета Д 212.241.04 при Саратовском государственном социально-экономическом университете по адресу: 410003, г. Саратов, ул. Радищева, 89, ауд. 843.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале научной библиотеки Саратовского государственного социально-экономического университета.

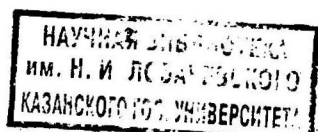
Автореферат размещен на сайте университета: [www.seun.ru](http://www.seun.ru).

Автореферат разослан «11» января 2008 года.

Ученый секретарь  
диссертационного совета



Л.А. Фиглин



## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность исследования** стилей управления в системе государственной службы связана с потребностями теории и практики современной социологии. Поэтапная демократизация управленческих отношений в системе государственной службы определяется не только объективными социально-экономическими предпосылками, но и содержанием действующей в России Конституции. В Конституции Российской Федерации подчеркивается необходимость демократизации всех институтов государственной власти, активного участия населения в управлении государством, организации государственной системы с учетом принципа разделения управленческих полномочий.

Общая тенденция развития российского общества связана с постепенным привлечением общественных организаций, общественных палат на федеральном и региональном уровнях, средств массовой информации, социальных групп и объединений не только к процессам социального контроля, но и к обсуждению, социальной экспертизе, социальному мониторингу управленческих решений, действий и технологий на различных уровнях государственной вертикали.

Формирование партисипативного стиля управления осуществляется в условиях трансформации социально-экономической системы общества, демократизации трудовых отношений, существенных структурных социальных сдвигов, преобразования социальных управленческих инструментов, роста факторов неопределенности социального развития. Внедрение партисипативного стиля государственного управления на макроуровне должно не только создать условия разрешения социальных противоречий общественного развития, но и оптимизировать всю систему управления обществом, что приведет к росту качества жизни населения России.

В новых условиях значимость населения как важнейшего субъекта и объекта государственного управления возрастает, возникает необходимость сплочения нации, обеспечения «баланса» интересов населения, государства, государственных служащих. Следовательно, необходимы теоретическое обоснование и выявление специфики современных практик управления в системе государственной службы России, определение направлений совершенствования стиля управления государственных служащих в новых условиях общественного развития. Нужно выявить пути совершенствования стиля управления государственных служащих как важнейшего показателя становления гражданского общества. Важен анализ партисипативных проявлений стиля управления в учреждениях государственной службы как объективной предпосылки комплексной демократизации управления в отдельных организационных системах общества.

Таким образом, масштабная реформа российского общества предполагает постепенную и неуклонную демократизацию управленческих отношений, а значит, необходимость формирования партисипативного стиля управления в системах государственной службы, привлечения населения к процессам социального контроля, программирования, проектирования и социального управления в целом.

Партисипация стиля управления работников государственной службы является важнейшим фактором формирования приоритетных, социально значимых целей государства как на федеральном уровне, так и на уровне регионов, организаций мест-



ного самоуправления, постепенного сближения системы ценностей и моральных принципов населения и работников государственной службы. Важнейшими и приоритетными целями управленческой деятельности государственного служащего любого ранга в новых условиях должны стать удовлетворение потребностей населения, человеческое развитие, общественное накопление социального и культурного капитала общества.

**Степень разработанности проблемы.** Проблемы стиля управления государственных служащих рассматриваются в различных отраслях научного знания. Данные проблемы являются предметом изучения социологов, управленцев, философов, культурологов, политологов, экономистов. Методологические основы социологического исследования стилей социального действия заложены в работах М. Вебера, Э. Гидденса, Г. Зиммеля, О. Конта, Л. Мизеса, Т. Парсонса, А. Понукалина, Г. Саймона, П. Сорокина, В. Томила.

Теоретические предпосылки современной теории социальной адаптации профессиональной управленческой деятельности представлены в работах С. Гиртца, О. Голуб, П. Кузнецова.

Отечественная и зарубежная социологическая наука раскрывает закономерности взаимодействия институтов власти и общества. В рамках данных исследований изучаются процессы социального взаимодействия в системе внешней среды организаций государственной службы (работы П. Бурдые, Н. Лумана, М. Нугаева, Р. Нугаева, Т. Парсонса, Н. Петрова, Ю. Хабермаса).

Важными представляются исследования субъектов и объектов социального управления в условиях социально-экономических трансформаций общественной системы (работы У. Бакли, Т. Веблена, У. Гамильтона, У. Митчелла, Д. Найата, Д. Норта, А. Турена, П. Штомпки, А. Этиони).

В различных социологических концепциях обосновывается содержание стиля управления как внешнего проявления управленческой культуры, социального капитала работников (работы Е. Бабосова, Т. Баландиной, В. Бетурлакина, И. Галкиной, Н. Дмитриева, Т. Дыльновой, С. Климовой, А. Кравченко, В. Кривошеева, Ф. Филдера, С. Фролова, Э. Шейна, В. Щербины).

В рамках социально-культурологических исследований представляется рассмотрение стиля управления как социально-культурологической категории (работы В. Добренкова, Э. Капитонова, В. Костина, А. Кравченко, Д. МакГрегора, А. Пригожина, В. Садовского, С. Усманова, П. Шихирева, В. Щербины).

Привлекая теоретические разработки Л. Албастова, К. Бланшара, Р. Блэйка, Д. Зеркина, В. Игнатова, Г. Минцберга, Дж. Моутона, П. Нортхауза, Х. Уолмсли, П. Херши, Д. Хэмптона, автор представляет различные классификации стилей управления, уточняет существенные черты партисипативного стиля управления, конкретизирует формы его проявления (индивидуальную и групповую). В диссертации переосмысливаются общие принципы управленческого взаимодействия работников организации в контексте характеристик манеры и модели управления (работы Ю. Барышникова, П. Друкера, Д. Хэмптона).

Автор привлекает идеи современных исследователей, характеризующих систему государственной службы, представляющих специфику развития стилевых практик управления в условиях современного этапа реформы государственного управ-

ления (работы О. Алексеева, И. Голованова, Т. Емельяновой, А. Зеркина, А. Ноздрачева, Ю. Старилевой).

Важными представляются социологические парадигмы, характеризующие трансформации управленческих процессов, изменение культуры управления в системе государственной службы (работы Н. Глазуновой, В. Игнатова, И. Карелиной, А. Понеделкова, А. Старостина).

Становление новых форм государственной службы, трансформация стилевых управленческих практик в условиях рыночных реформ, изменения в ценностных ориентациях чиновников рассматриваются в работах Г. Атамачука, В. Бойкова, М. Винна, В. Мальцева, Г. Мальцева, А. Омарова, Е. Охотского, В. Рича, Ж. То-щенко, Ж. Шевалье).

Проблемы управления кадрами государственной службы, формирования организационных ценностей, норм, принципов социального поведения работников государственных служб представлены в работах Б. Аткинса, Т. Дерека, Х. Лаура, С. Сергушко, Т. Стивена, Ч. Хэнди, А. Яковлева.

Важными представляются концепции образовательной политики государства, где анализируются в том числе процессы образовательного, профессионального и культурного развития работников государственной службы (работы Т. Базарова, Б. Еремина, С. Ивченкова, М. Клепцова, В. Лукьяненко, В. Нечипоренко, И. Новичковой, А. Турчинова, С. Шекшни). Специфика муниципальной кадровой политики, взаимосвязь стилевых ориентаций работников муниципальных образований и уровня их образовательного развития представлены в работах Ю. Быченко, А. Гладышева, С. Мельникова, В. Моисеева, В. Патрушева.

Теоретическое обоснование управленческих взаимосвязей государственной службы с местным самоуправлением, выявление роли местного самоуправления в процессе демократизации государственного управления автор осуществляет на основе концептуальных разработок по местному самоуправлению (работы В. Бутова, М. Вирина, Д. Зеркина, В. Игнатова, Е. Козловой, Н. Кузнецовой, О. Кутафина, О. Ореховой, А. Радугина, К. Радугина, А. Старостина, Л. Фиглина).

Хотя в научной литературе встречается значительное количество публикаций по проблеме демократического реформирования системы государственной службы, демократизации стиля управленческого взаимодействия государственных служащих и населения, остаются мало исследованными проблемы формирования партисипативного стиля управления вообще и в рамках системы государственной службы в частности. Комплексные исследования социальных проблем формирования партисипативного стиля управления в системе государственной службы в отечественных научных дискурсах практически отсутствуют.

**Цель и задачи диссертационного исследования.** Целью данного диссертационного исследования является комплексный социологический анализ формирования партисипативного стиля управления в системе государственной службы и разработка рекомендаций по совершенствованию данного процесса в условиях реформы государственного управления России.

Для достижения этой цели требуется решить ряд взаимосвязанных задач:

– уточнить категорию «стиль управления» в контексте исследования социально-культурологических аспектов системы государственной службы России;

- раскрыть сущностные черты и содержание партисипативного стиля управления;
- рассмотреть формирование партисипативного стиля управления государственных служащих как социальный процесс, выявить преимущества данного стиля в условиях становления гражданского общества;
- теоретически обосновать объективную необходимость формирования партисипативного стиля управления в условиях современного этапа реформы государственной службы России;
- проанализировать социальные практики становления партисипативного стиля управления на общенациональном уровне, выявить проблемы, наметить пути их преодоления;
- рассмотреть систему местного самоуправления как партисипативную основу социального управления, представить рекомендации по совершенствованию партисипативного стиля управления в организациях местного самоуправления.

**Объектом исследования** является совокупность социальных управленческих отношений системы государственной службы.

**Предмет диссертационного исследования** – социальные процессы формирования партисипативного стиля управления в системе государственной службы.

**Эмпирическую базу** диссертационной работы составляют результаты социологических исследований отечественных и зарубежных социологов по проблемам государственного управления, статистические данные, характеризующие реализацию реформы государственной службы России.

Анализ практик совершенствования стиля управления осуществляется на базе статистических данных, нормативных документов, данных социологических исследований Госкомстата РФ, социологических опросов, опубликованных в печати, авторских социологических исследований стиля управления работников учреждений государственной службы Саратовской области.

Среди используемых для анализа социологических исследований наиболее значимые следующие: «Государственный аппарат и политические реформы в России (региональный уровень)» (проведено в 28 регионах Российской Федерации в марте – мае 2006 г. по всероссийской выборке, всего опрошено около 2000 респондентов. Астраханская область, Волгоградская область, Краснодарский край, Республика Адыгея, Республика Дагестан, Республика Ингушетия, Республика Калмыкия, Республика Северная Осетия-Алания, Ставропольский край, Чеченская Республика); «Организационная культура на российских предприятиях» (проведено с целью социальной оценки организационной культуры и стиля поведения работников предприятий России, в 1999 г. опрошено 150 респондентов, в 2004 г. – 150 респондентов, г. Саратов); «Оценка органов социальной защиты Саратовской области» (проведено с целью социальной оценки органов социальной защиты Саратовской области в июне 2003 г., опрошено 460 клиентов в шести районных управлениях социальной защиты населения г. Саратова); «Проблема профессионализма региональной государственной службы» (проведено с целью социальной оценки профессионализма работников региональной государственной службы в 2002 г., опрошено 73 респондента).

Для первичного анализа использовались данные следующих социологических исследований: «Демократизация системы государственной службы России» (проведено группой социологов с участием автора диссертации в октябре 2006 г. – марте 2007 г. с целью социологического анализа стиля управления работников государственной службы, всего опрошено 507 респондентов, г. Вольск, г. Балаково); «Стиль управления в государственной организации военного типа» (проведено группой социологов с участием автора диссертации в ноябре 2006 г. – июне 2007 г. с целью оценки динамики изменения стиля управления в государственных организациях военного типа, всего опрошено 402 респондента, г. Вольск).

**Теоретической и методологической базой исследования** являются современные концепции социологии управления и общей социологии, парадигмы развития государственной службы и социального управления.

В диссертации используются логический, структурно-функциональный, социокультурные подходы, фундаментальные социологические, управленческие и междисциплинарные разработки по культуре государственного управления, социальной политике, механизмам формирования стиля управления.

Теоретической основой социологического анализа процессов формирования партисипативного стиля управления выступают идеи социального действия и социальной организации (М. Вебер, Э. Дюркгейм, Т. Парсонс), модели рациональной бюрократии (М. Вебер), концепции социальной политики (Г. Эспинг-Андерсен, В. Забродин), методологии концептуального моделирования социальных систем (Р. Бедон, А. Мендор, Т. Парсонс, Ю. Плотинский).

**Достоверность и обоснованность результатов исследования** определяются непротиворечивостью выводов автора существующим в науке положениям, комплексным использованием теоретических и эмпирических подходов, качественных и количественных методов исследования, корректным применением положений социологии о государственной службе, об организационной культуре, о стиле управления, социальной оценке стиля управления государственных служащих. Теоретические разработки и практические рекомендации имеют глубокий и аргументированный характер. Результаты проведенного исследования соотнесены с данными других исследований, выполненных отечественными и зарубежными учеными.

**Научная новизна** диссертационного исследования.

1. Уточнена содержательная взаимосвязь категорий «стиль управления», «культура управления», «организационная культура», что позволило выявить социокультурные сущностные черты понятия «стиль управления» как модели управленческого взаимодействия, основанной на системе преимущественно применяемых социальных методов, приемов и технологий, правил поведения, коллективных и индивидуальных социокультурных стереотипов, принципов управленческого поведения, оригинальных позиций и установок.

2. Конкретизирована социологическая сущность государственной службы как комплекса профессиональной деятельности государственных служащих совместно с общественными организациями и представителями населения, направленной на исполнение полномочий государственных органов власти. Данный подход позволил раскрыть узкое и широкое проявления категории «государственная служба»,

доказать, что в расширительном контексте государственная служба – это профессиональная деятельность чиновников, направленная на исследование общественного мнения и привлечение представителей общественности к социальному мониторингу, оценке, контролю и коррекции управленческой деятельности государства. С другой стороны, это непосредственная профессиональная деятельность по реализации управленческих функций государственных органов власти.

3. Выявлены специфические социокультурные критерии разграничения стиля управления, что дало возможность раскрыть черты партисипативного стиля управления государственных служащих, проявляющиеся не только в демократизации властных управленческих отношений, но и в партисипативности управленческого взаимодействия начальника и подчиненного, развитии сотрудничества и партнерства руководителей, подчиненных, общественности, а также привлечении населения, общественных организаций, средств массовой информации к социальному контролю, социальной экспертизе, социальному мониторингу, а в отдельных случаях – и к разработке и реализации управленческих решений.

4. Обоснованы этапы формирования партисипативного стиля управления в системе государственной службы, конкретизированы преимущества данного стиля в условиях динамичного социально-экономического развития общества: активизация инновационного управленческого творчества населения; развитие инновационной организационной культуры госслужбы; достижение социальной адаптивности государственного управления и органического разрешения социальных конфликтов в обществе; достижение динамичного развития системы государственной службы, максимальной социальной эффективности государственного управления; обеспечение гражданской интеграции, развития сотрудничества и партнерских отношений власти и населения, максимальное удовлетворение потребностей и интересов различных групп и социальных организаций общества.

5. По-новому осуществлен социологический анализ деятельности системы государственной службы России. Доказано, что в процессе становления партисипативного стиля управления в системе государственной службы России наиболее остро проявляются социальные противоречия двух типов: 1) внутренние – в рамках системы государственной службы (образовательная неподготовленность работников к работе в условиях дальнейшей демократизации управленческих отношений; догматизм организационной культуры системы государственной службы; положительные стереотипы авторитарных моделей управленческого взаимодействия); 2) внешние – в рамках отношений системы государственной службы с организациями местного самоуправления и населением (замедление процессов демократизации управленческих отношений и приостановка передачи управленческих полномочий организациям местного самоуправления, социальным организациям и сообществам; неэффективность социального механизма привлечения населения к деятельности организаций местного самоуправления и процессам государственного управления; падение социального доверия к государственной службе и её социальная неэффективность; образовательная неподготовленность населения к непосредственному или опосредованному участию в управлении).

6. Разработаны рекомендации, направленные на повышение качества формирования партисипативного стиля управления в системе государственной службы, ко-

которые включают в себя культурно-образовательное, законодательное, организационное социальное проектирование. По-новому раскрыта роль организаций местного самоуправления, отдельных организаций государственной службы в процессах формирования партисипативного стиля управления. Предложены рекомендации по ускорению процессов формирования партисипативного стиля управления в системе государственной службы через комплекс мероприятий, направленных на развитие организаций местного самоуправления, социального контроля, механизмов привлечения населения к деятельности органов местного самоуправления.

7. Доказано, что важнейшим организационным условием динамичного формирования партисипативного стиля управления является совершенствование организационных форм партисипативного управления обществом, таких как развитие партисипативных управленческих технологий в системе государственной службы и создание при муниципальных образованиях «общественных советов» (общественных организаций), осуществляющих привлечение населения к социальному партнерству с властью.

Результаты диссертационного исследования автор формулирует как **научные положения, выносимые на защиту**.

1. Стиль управления государственной службы характеризуется в контексте организационных, социокультурных отношений работников госслужбы.

Стиль управления государственной службы представляет собой типовой образ социальной профессиональной деятельности госслужащих, определяется системой преимущественно применяемых государственными служащими в своей профессиональной деятельности социальных методов, приемов и технологий, правил поведения, коллективных и индивидуальных социокультурных управленческих принципов. Стиль управления государственной службы характеризуется устойчивыми образцами управленческого поведения, управленческих отношений и взаимодействия государственных служащих и населения.

2. Универсальными критериями разграничения стиля управления являются: 1) применение социальных методов, приемов и технологий управления; 2) ценностные ориентиры, принципы, нормы, социокультурные стереотипы управленческого взаимодействия. Исследование стиля управления может осуществляться на трех уровнях: профессионального поведения управляющего; организационного поведения работников государственной службы; социального поведения управляемого.

Партисипативный стиль управления представляет собой развитый демократический стиль со специфическими формами участия населения как социального субъекта и объекта социального управления. Партисипативный стиль управления отражает зрелость развития демократических принципов управления. Ему присуще непосредственное и опосредованное участие населения в социальном контроле и управлении обществом.

3. Формирование партисипативного стиля управления в системе государственной службы России находится на первой, начальной, фазе. В России прослеживается становление партисипативного стиля управления в системе государственной службы: государственное управление осуществляется с учетом мнения населения при решении его основных проблем. В рамках данной, начальной, фазы сокраща-



ются факторы прямолинейного административного навязывания воли населению государством, развиваются регулирующие формы управления обществом, активизируется и развивается управленческая деятельность организаций местного самоуправления.

В рамках последующих фаз формирования партисипативного стиля управления полномочия отдельных подразделений управленческой структуры государственной службы должны максимально расширяться, в управленческие процессы должны оптимально вовлекаться организации местного самоуправления, население, общественные организации, средства массовой информации. Субъект управления должен представляться иерархической структурой управленческих институтов и должностных лиц, как правило избираемых населением и сменяемых им. В своем крайнем проявлении партисипативный стиль государственного управления предполагает относительную самостоятельность процессов привлечения к государственному управлению населения (как субъекта и объекта управления одновременно) и возможность его активности в расширенных формах. Важнейший принцип партисипативного стиля управления – сочетание государственного управления с самоорганизацией социальных организаций, отдельных групп, населения в целом.

4. Формирование партисипативного стиля управления в системе государственной службы в современных условиях предполагает разработку и реализацию социальной программы демократизации государственного управления, включающей в себя три важнейших социальных проекта: социально-культурный, социально-правовой, социально-организационный.

5. Социально-культурный проект нацелен на подготовку человеческого фактора партисипативного реформирования государственной службы. Важнейшие задачи данного проекта следующие: модернизация кадровой политики государственной службы, системная образовательная подготовка работников государственной службы, организаций местного самоуправления, населения; расширение информированности населения о деятельности системы государственной службы, повышение уровня открытости, полноты знаний, конкретности информации о профессиональной деятельности чиновников.

6. Социально-правовой проект должен быть нацелен на совершенствование законодательной базы формирования партисипативного стиля управления в системе государственной службы. Важнейшие задачи данного проекта следующие: 1) законодательное закрепление процессов постепенной передачи управленческих полномочий органам местного самоуправления, общественным организациям, населению; 2) законодательное закрепление порядка формирования и функционирования «общественных советов» как общественных организаций при структурах местного самоуправления, обеспечивающих координацию и регулирование деятельности государственных служб, организаций местного самоуправления и населения; 3) законодательное закрепление и регламентация обязательных форм отчетности чиновников в интернет-изданиях и средствах массовой информации, необходимого предоставления общественным организациям информации о разработке и принятии управленческих решений, проектов и программ, поощрениях, об уровне оплаты труда, о премировании работников государственной службы.

7. Социально-организационный проект нацелен на создание и совершенствование организационных форм партисипативного управления обществом. Важнейшие задачи данного проекта следующие: 1) организационное развитие партисипативных социальных технологий государственного управления: процедур обжалования решений чиновников различных рангов, социальных технологий открытых дверей, процедур принятия управленческих решений и коррекции ранее принятых решений с участием представителей населения; 2) организационное создание «общественных советов» (общественных организаций при муниципальных образованиях) для активизации социального партнерства между населением, общественными организациями, органами местного самоуправления и системой государственной службы.

**Теоретическая и практическая значимость работы.** Научные результаты, полученные в диссертации, направлены на разработку практических предложений по совершенствованию формирования партисипативного стиля управления в системе государственной службы. Они могут применяться в системе государственного управления, органах местного самоуправления, учреждениях системы государственной службы. Выводы и рекомендации проведенного исследования могут быть использованы для оптимизации деятельности системы государственной службы, совершенствования кадровой политики государства, также могут представлять интерес для системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников государственной службы.

Положения диссертации могут быть использованы в учебном процессе при изучении курсов «Социология», «Социология управления», «Социология и психология управления», «Государственное управление». «Государственное и муниципальное управление», «Основы теории государственного управления», «Социальное управление», а также при подготовке учебников и учебных пособий по данным дисциплинам.

Значение результатов диссертационного исследования для теории и практики. Проведенное исследование стимулирует социальные процессы формирования партисипативного стиля управления в учреждениях системы государственной службы, активизацию междисциплинарного социологического и управленческого теоретического синтеза проблем стиля управления, расширяет проблемное поле социологии управления. Практическая значимость результатов исследования заключается в разработке авторской методики совершенствования стиля управления государственных служащих в условиях становления гражданского общества в России.

**Апробация и внедрение результатов исследования.** Основные положения и выводы диссертационной работы были апробированы автором на всероссийских, региональных и межвузовских научных конференциях: «Личность в современном обществе: визуальная репрезентация» (Саратов, 2007); «Профессионализация ВС – приоритетное направление реформирования ВС РФ» (Москва, 2007); «Совершенствование методики подготовки офицеров в вузах ВС РФ и железнодорожных войск» (Вольск, 2007); «Пути повышения эффективности и качества образовательного процесса в военном институте» (Вольск, 2007); «Непрерывное образование в России: пространство развития» (Саратов, 2006); «Среда обитания, здоровье и физическое развитие личности» (Саратов, 2006); «Проблемы и перспективы совершенствования управления национальным экономическим потенциалом» (Саратов,



2006); «Инновационные технологии обучения как средство оптимизации образовательного процесса в вузе» (Вольск, 2006); «Социальные и институциональные факторы экономического развития России» (Саратов, 2005).

Результаты диссертационного исследования внедрены в деятельности администрации муниципального образования г. Вольска (Саратовская обл.), положения диссертационного исследования легли в основу проекта демократизации управления социокультурным развитием Вольского высшего военного училища тыла (военного института).

**Публикации.** По теме диссертации опубликовано 11 научных статей общим объемом 4,85 п.л. (в том числе одна статья в центральном периодическом издании, рекомендованном ВАКом).

**Структура диссертации** включает в себя введение, две главы (шесть параграфов), заключение, список использованной литературы и приложение.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **введении** обоснована актуальность выбранной темы, показана степень ее научной разработанности, определены цель, задачи, объект и предмет исследования, выделяются теоретико-методологические основания исследования и его эмпирическая база, раскрывается научная новизна, освещается научно-практическая значимость диссертации.

**Первая глава** «Теоретические и методологические основы исследования стиля управления государственных служащих» состоит из трех параграфов и посвящается теоретическому и методологическому обоснованию темы диссертационного исследования, выявлению теоретико-методологических принципов социологического анализа стилей управления в системе государственной службы. Автор интерпретирует и операционализирует понятия «стиль управления», «формирование стиля управления», «партиципативный стиль управления», определяет значение совершенствования стиля управления в системе государственной службы для повышения эффективности социального управления.

В *первом параграфе первой главы* «Стиль управления в контексте исследований социально-культурологических аспектов системы государственной службы» анализируются существующие научные подходы к исследованию стиля управления, уточняются социологическая сущность стиля управления как внешнего проявления управленческой культуры работников государственной службы, уровни исследования стилей управленческого взаимодействия чиновников и населения.

Опираясь на традиции исследования социального управления, автор конкретизирует социологическую сущность государственной службы как комплекса профессиональной деятельности государственных служащих. Вступая в полемику с Н. Глазуновой, А. Ноздрачевым, Ю. Стариловым, диссертант обосновывает необходимость расширительной трактовки данной категории как профессиональной деятельности чиновников, направленной не только на реализацию управленческих функций государственных органов власти, но и на привлечение представителей общественности к социальному мониторингу, оценке, контролю и коррекции управленческой деятельности государства.

В основу методологического анализа стиля управления положены фундаментальные идеи теории социальной культуры организации (работы К. Айванси, М. Вебера, М. Винна, Л. Ионина, Д. Лоуга, Т. Парсонса, В. Рича, Г. Хофштеда, П. Шихирева). Автор констатирует, что организационная культура в системах государственной службы – это строящийся на основе совокупности материальных (объективных), социальных и духовных ценностей способ профессиональной деятельности государственных служащих, система социальных технологий и механизмов, стимулирующих, мотивирующих, планирующих и реализующих данную деятельность.

Переосмысливая взгляды Т. Баландиной, Х. Вютриха, П. Гальперина, Дж. Коби, Ю. Романовой, Р. Рюттингера, диссертант приходит к выводу о теоретической взаимосвязи категорий «стиль управления государственной службы», «культура управления государственной службы», «организационная культура». Именно культура управления организаций государственной службы как важнейший компонент организационной культуры внешне социально фиксирует стиль трудовой профессиональной управленческой деятельности работников государственной службы.

Автор анализирует традиционные подходы, характеризующие стилевые проявления управления работников государственной службы (работы Б. Аткинса, Д. Зеркина, В. Игнатова, С. Сергушко, В. Терина, Ч. Хэнди, А. Яковлева), и приходит к выводу об узости традиционного рассмотрения стиля управления как манеры управленческой деятельности государственных служащих. Он предлагает новый расширительный подход при исследовании стиля управления. Автор констатирует, что в рамках расширительного подхода стиль управления характеризует особенность типового образа управленческого взаимодействия, способов управленческого действия, используемых конкретными субъектами управления.

Автором представляются две (основные) формы стиля управления: индивидуальная (стиль управления конкретного руководителя, должностного лица) и коллективная (стиль управления государственного учреждения, социальной организации). Стиль коллективного управления воплощает собою общегосударственные ценностные установки, общую организационную культуру государственной службы. Индивидуальный стиль управления конкретного работника государственной службы воплощает личностные культурные ценности, принципы и представления, в которых отражаются общеорганизационные. На различных уровнях проявления стилю управления присущи общие признаки, которые конкретизируются и дополняются индивидуальными.

Стиль государственного управления автор предлагает классифицировать как специфический тип социального воздействия работников системы государственной службы на общество с целями его упорядочения, сохранения качественной специфики, совершенствования и развития. Это воздействие осуществляется в результате сознательной профессиональной деятельности отдельных работников системы государственной службы, государственных институтов на жизнедеятельность общества, его отдельных организаций и групп, в которой реализуются общественные потребности и интересы, социально значимые цели и задачи.

В заключении параграфа автор подчеркивает, что стиль управления государствен-

ной службы характеризуется коллективными особенностями типового образа профессионального поведения государственных служащих, преобладающих особенностей отношений, складывающихся в процессе реализации управленческих процессов. Стиль управления государственной службы – это определенный образец управленческого взаимодействия в социальных организационных системах, характеризующийся определенной системой приемов и методов взаимодействия управляющих, подчиненных и населения.

*Второй параграф первой главы «Сущностные черты партисипативного стиля управления»* посвящен анализу и систематизации исследований различных стилей управления в системе государственной службы. На основе анализа, переосмысления и обобщения теоретических подходов и взглядов различных исследователей представлена авторская типология стилей управления, уточняются сущностные черты партисипативного стиля управления.

В данном параграфе автор обосновывает значение стилевых практик для повышения социальной эффективности деятельности системы государственной службы. Анализируя выводы исследователей социологии управления (И. Голованов, Т. Дерек, Х. Лаур, Д. МакГрегор, Т. Парсонс, Т. Стивен), диссертант обосновывает общие черты различных стилей управления социальной системой, раскрывает новые социальные условия, определяющие необходимость трансформации стиля управления в системе государственной службы России.

В исследовании представлены позиции социологов, рассматривающих трансформации стиля управления в современных организациях. Раскрывая динамику изменения стиля управления в системах государственной службы, автор опирается на работы Л. Албастова, Б. Аткинса, Ю. Барышникова, К. Бланшара, Р. Блэйка, П. Друкера, Дж. Моутона, П. Нортхауза, П. Херши, Д. Хэмптона. В диссертации рассматриваются современные подходы классификации стилей управления. Автор представляет следующий расширительный состав критериев разграничения стиля управления: 1) преимущественно применяемые социальные методы, приемы и технологии управления; 2) ценностные ориентиры, принципы, нормы, социокультурные стереотипы управленческого взаимодействия.

Пересмысливая теоретические разработки Г. Минцберга, Б. Рассела, Б.Тови, Д. Хэмптона, диссертант раскрывает авторскую интерпретацию форм проявления различных стилей управления. В диссертации конкретизированы формы стилей управления: 1) авторитарный стиль: формы – административная и директивная (деятельность и поведение управляющих ориентированы прежде всего на выполнение задач); 2) демократический стиль: формы – групповая, поддерживающая, ситуационная и партисипативная (деятельность и поведение управляющих ориентированы прежде всего на регулирование человеческих отношений); 3) либеральный стиль: формы – нейтральная и попустительская (деятельность и поведение управляющих ориентированы на невмешательство, активизацию социально неограниченной свободы работников и населения, развитие бесконтрольной свободы действий подчиненных и населения). Диссертант приходит к выводу о том, что демократический стиль управления в различных формах и проявлениях является идеальным в условиях становления гражданского общества. Он связан с передачей (делегированием) важнейших управленческих функций не только отдельным подраз-

делениям управляющей системы, но и населению региона, а в некоторых случаях предусматривает передачу отдельных управленческих функций общественным организациям, средствам массовой информации, неформальным объединениям граждан.

Диссертант доказывает, что внедрение демократической модели управления социальной организационной системой формирует объективные предпосылки перехода к преимущественно партисипативному стилю управления. Последний, в свою очередь, определяет сочетание научных принципов руководства с максимальным использованием инициативы и творчества подчиненных и населения, оптимальной передачей управленческих полномочий и функций, привлечением к управлению населения.

Партисипативный стиль управления представляет собой развитый демократический стиль со специфическими формами участия населения как социального объекта управления в процессе управления. Партисипативный стиль управления характеризуется развитием принципов консенсуса, коллегиальностью принятия управленческих решений, развитием и поощрением передачи управленческих полномочий, стимулированием инициативы и обсуждения принимаемых решений вышестоящих работников нижестоящими работниками системы государственной службы.

В заключении параграфа автор подчеркивает, что партисипативный стиль управления отражает зрелость развития демократических принципов управления обществом. Ему присуще активное участие населения в управленческом процессе. В рамках данного стиля максимально расширяются полномочия отдельных подразделений управленческой структуры, оптимально вовлекаются в управленческие процессы население, общественные организации, средства массовой информации. Субъект управления представлен здесь иерархической структурой управленческих институтов и должностных лиц. При этом ответственность не концентрируется в структурах высшего руководства, а распределяется между топ-менеджментом, управляющими, населением.

*Третий параграф первой главы «Становление партисипативного стиля управления и его преимущества в современных условиях» посвящен рассмотрению направлений совершенствования стиля управления в различных социальных организациях. В нем представлена общая тенденция становления основ партисипативного стиля управления в различных социальных организациях, в том числе в организациях государственной службы, выявляются преимущества данного стиля.*

Анализируя современные тенденции развития социальной организации (работы В. Бетурлакина, Э. Гидденса, Ж. Шевалье), диссертант приходит к выводу о том, что формирование инновационной формы общественной организации приводит к необходимости отказа от централизованных моделей управления, жестких административных методов управления.

В новых условиях организации государственного управления должны модернизировать управленческие отношения, обновить систему управленческого взаимодействия с населением. Разработка новой модели управленческого регулирования предусматривает выдвижение новых принципов социального управления, строящихся на передаче и оптимальном делегировании «ответственности» и управлен-

ческих прав в первичные организационные структуры. Необходим переход к сетевым управленческим структурам, демократизации контроля, ко всеобщему участию населения в управлении, к инновационному мотивированию образовательного развития и трудовой творческой активности социального объекта и субъекта управления.

Становление партисипативного стиля управления является объективным процессом, так как данный стиль характеризуется рядом важнейших конкурентных преимуществ. Наиболее значимые преимущества следующие.

1. Данный тип основывается на инновационном типе организационной культуры, что создает условия привлечения населения не только к социальному управленческому контролю, но и к осуществлению динамичного накопления разработок и управленческих инноваций. Здесь создаются предпосылки разрушения барьеров использования социальной инициативы чиновников, сотрудников различного ранга, социальных организаций, населения. Творческая инновационная деятельность населения несовместима с деятельностью авторитарных лидеров управления, она требует раскрепощения, внедрения демократических принципов принятия и реализации управленческих решений.

2. Развитие партисипативного стиля управления является важнейшим фактором разрешения социальных конфликтов в обществе. Партисипативность государственного управления саморазрешает социальные конфликты, так как предусматривает постоянное изучение и учет мнения населения относительно тех или иных решений государства.

3. Партисипативный стиль управления позволяет обеспечивать постоянное органическое совершенствование системы государственного управления, своевременно корректировать действующие методы, инструменты, технологии управления, социальные программы, планы и проекты. Развитие стилевых партисипативных управленческих практик является фактором оптимизации социального управления в целом и государственного управления в частности.

4. Данный стиль позволяет достигать максимальной социальной эффективности государственного управления, так как в его реализации непосредственно или опосредованно участвует население. Партисипативный стиль управления в системе государственной службы предполагает партисипативность в отношениях чиновников и населения, развитие сотрудничества и партнерства в отношениях власти и социальных групп, максимальное обеспечение потребностей и интересов различных групп населения.

5. Формирование партисипативного стиля управления отражает принцип гражданской интеграции, что является важнейшим показателем построения гражданского общества.

В заключении параграфа автор доказывает, что формирование партисипативного стиля управления в системе государственной службы России находится на первой, начальной, фазе, представляет основные фазы процесса формирования партисипативного стиля управления в системе государственной службы.

Первая фаза формирования партисипативного стиля связана со становлением простых способов демократического управленческого взаимодействия. Управление осуществляется с учетом мнения населения при решении его основных проблем. В

рамках данной фазы отсутствует прямолинейное административное навязывание воли. Здесь развиваются формы управленческой активности государственных служащих, мотивируются управленческие действия работников через развитие социальных потребностей высшего порядка.

Вторая фаза формирования связана с развитием сложных методов демократического управленческого взаимодействия, со становлением и с совершенствованием привлечения исполнителей к реализации собственно управленческих функций. В рамках второй фазы проявляются соучастие населения в решении основных управленческих задач, связанных с выработкой стратегических и тактических целей, разработкой социальных планов, проектов, программ, разработкой и реализацией конкретных управленческих действий, осуществление государственным служащими совместно с населением управленческого контроля и самоконтроля.

Третья фаза формирования связана с развитием сложных методов демократического общественного управленческого взаимодействия, со становлением и с совершенствованием привлечения населения к реализации государственного управления. В рамках третьей фазы активизируется участие населения в решении основных управленческих задач, разработке и реализации управленческих целей, стратегий, социальных программ, проектов, планов.

**Вторая глава «Практики формирования партисипативного стиля управления в учреждениях государственной службы»** состоит из трех параграфов и посвящается рассмотрению социальных противоречий формирования партисипативного стиля управления в системе государственной службы, анализу тенденций развития партисипативного стиля управления на уровнях социального управления, местного самоуправления, отдельных социальных организаций госслужбы, разработке рекомендаций, направленных на совершенствование стиля управления работников государственной службы.

В первом параграфе второй главы «Социальная направленность реформы государственной службы и проблемы формирования партисипативного стиля управления» рассмотрены социальные проявления реформы государственной службы, раскрыты социальные противоречия данного реформирования, определено значение формирования партисипативного стиля управления в повышении социальной эффективности модернизации системы государственной службы в России.

В исследовании представлены общие и отличительные черты реформирования системы государственной службы в России, конкретизируются внутренние и внешние социальные противоречия. Диссертант приходит к выводу о том, что в современных условиях увеличивается состав населения, связывающий повышение эффективности деятельности государственной службы с личным участием в процессах государственного управления.

По мнению населения, крайне низкой квалификацией обладают современные государственные служащие. Оно акцентирует внимание на недостаточной составляющей морально-нравственной компоненты чиновников, занятых в системе государственного управления. В результате вторичного анализа различных эмпирических данных автор констатирует различия между демократическим настроем в среде населения России (около 70% населения) и авторитарным настроем работников государственной службы. Последние в практике своей профессиональной деятельности сужа-



ют организационные возможности управленческой активности населения. Отсутствует комплексный мониторинг социального мнения населения, проявляется недостаточная реакция чиновников на рост протестных и конфликтных настроений в обществе. Неэффективность современной системы государственной службы в исследовании прежде всего связывается с несовершенством законодательной базы, а также со слабой подготовленностью человеческого фактора государственного управления, с неразвитостью практик управленческого взаимодействия субъекта и объекта государственного управления.

Преодоление выше представленных противоречий автор связывает с постепенным обновлением законодательных инструментов реформирования системы государственной службы. Последние должны укреплять законодательные основы партиципативности управленческого взаимодействия в обществе.

Данная тенденция должна быть неизменной и в то же время социально подготовленной. Социальная подготовка предполагает несколько направлений. таких как подготовка работников системы государственной службы; подготовка работников системы муниципальных организаций; подготовка населения к участию в управленческой деятельности государства (акторы должны не только осознать необходимость участия в делах социального управления, но и иметь соответствующую подготовку, позволяющую оценивать, контролировать, оппонировать, при необходимости законно противодействовать действиям чиновников).

Современные реформы системы государственной службы связаны с необходимостью разрушения положительных стереотипов авторитарного (административного, директивного) стиля управленческого взаимодействия. Власть по-прежнему резко ограничивает возможности участия населения в управленческих процессах. В обществе подорваны идеи демократии, население не отождествляет демократические преобразования с ростом качества жизни, необходимостью участия в контроле, социальной оценке профессиональной деятельности чиновников, социальном мониторинге реализации программ, проектов, планов, решений.

Отсутствие социального контроля, социальная оторванность работников государственной службы привели к тому, что структуры государственного управления во многом работают на собственные ведомственные интересы, перестали отвечать общественным требованиям и ожиданиям, потеряли доверие населения.

В заключении параграфа автор подчеркивает, что, с одной стороны, последующий этап реформирования системы государственной службы в России должен быть направлен на совершенствование законодательной базы, обеспечивающей условия модернизации стиля государственного управления (совершенствование взаимодействия государственной власти, местного управления, населения). С другой стороны, реформирование системы государственной службы определяет необходимость разработки и реализации национального проекта образовательной социальной подготовки реформирования социального управления в целом – подготовки работников системы государственной службы, муниципальных организаций, населения. С третьей стороны, необходимы расширение информированности о деятельности системы государственной службы, повышение уровня открытости, полноты знаний, конкретности социально-политической информации о деятельности чиновников (необходимо законодательное закрепление форм отчетности чиновников в интернет-изданиях и

средствах массовой информации, представление информации о разработке и принятии управленческих решений).

Во *втором параграфе второй главы* «Совершенствование стиля управления государственных служащих» рассмотрены практики формирования партисипативного стиля управления в структурах государственной службы, выявлены проблемы партисипации стиля управления государственных службы России, предложены компоненты социальной программы демократизации государственного управления, совершенствования стиля управления государственных служащих.

Анализируя данные различных социологических исследований, автор приходит к выводу о необходимости преодоления оторванности деятельности системы государственной службы от потребностей и нужд населения. Система государственного управления нуждается в разработке и реализации специальной социальной программы, направленной на совершенствование стиля управления государственных служащих.

Данные предположения подтверждаются и результатами проведенного с участием автора социологического исследования «Демократизация системы государственной службы России». На вопрос «Интересует ли Вас деятельность органов государственной власти вашего региона (области, края, республики)?» большинство респондентов ответили, что очень интересует (48%). Проявляется рост интереса граждан к деятельности системы государственной службы. При этом респонденты связывают свое благополучие с результатами данной деятельности.

На вопрос «Открыты ли, по Вашему мнению, решения и действия органов власти для граждан?» «да» ответили только 8% респондентов, «отчасти» – 21% респондентов, «нет» – 37% опрошенных. Горожане подчеркивают тенденцию роста открытости деятельности учреждений государственной службы. Респонденты акцентируют внимание на ослаблении, а порой и на полном развале системы социального контроля организаций государственной службы.

Респонденты отмечают важнейшие факторы, способствующие повышению эффективности деятельности системы государственной службы: повышение профессионализма, мотивации государственных служащих на конечные социальные результаты; эффективную систему социального контроля; обеспечение возможности населения иметь информацию о деятельности государственных служащих, возможность участия в управлении. Увеличивается состав населения, связывающий процесс повышения эффективности деятельности государственной службы с личным участием в процессах управления.

По мнению опрошенных, в России имеется пять направлений, которые могут способствовать совершенствованию деятельности государственной службы. 1. Усиление общественного контроля за деятельностью отдельных чиновников и организаций государственной службы (68% опрошенных). 2. Введение пожизненного запрета на занятие государственных должностей тем, кто был уличен в коррупции (57% опрошенных). 3. Усиление деятельности государства и общества в подборе и контроле чиновников различного ранга (с учетом образования, квалификации, морально-нравственных характеристик) (54% опрошенных). 4. Законодательное ужесточение ответственности работников государственной службы (21% опрошен-



ных). 5. Повышение гласности и открытости деятельности учреждений государственной службы (15% опрошенных).

Совершенствование стиля управления государственных служащих определяет не только преодоление негативных явлений в ее деятельности, но и повышение социальной эффективности государственного управления.

Потребности и нужды населения должны стать приоритетной социальной целью функционирования системы государственной службы. При этом диссертант подчеркивает, что решение задачи совершенствования стиля управления государственных служащих может осуществляться только в результате принятия и реализации комплексной социальной программы, направленной на модернизацию деятельности системы государственной службы, местного самоуправления, работников и активистов социальных организаций, населения. Данная социальная программа демократизации государственного управления должна включать в себя три важнейших социальных проекта: социально-культурный, социально-правовой, социально-организационный.

Необходимы разработка и реализация программы образовательного развития не только государственных служащих, но и работников организаций местного самоуправления, представителей общественных организаций, населения. Важно повышение эффективности социального механизма привлечения населения к процессам государственного управления. Необходимы разработка и реализация проекта социокультурного развития работников государственной службы. В современных условиях важнейшим элементом социального сознания и культуры госслужащих должно являться государственное мышление работников государственной службы как совокупность коллективных ценностей, способность мыслить в рамках потребностей и интересов всего государства и общества, определяющая и соответствующую управленческую деятельность в рамках системы государственной власти в интересах всего населения.

Стиль управления государственных служащих должен основываться на принципах привлечения населения к процессам государственного управления. Эффективный стиль государственного управления – это партисипативное управление для населения, под контролем населения, с помощью социальных групп, организаций, институтов, личностей. Усиление «принципа привлечения населения» к процессам государственного управления предполагает развитие следующих социальных технологий государственного управления: 1) процедуры обжалования решений чиновников различных рангов; 2) технологии открытых дверей; 3) непосредственных партисипативных технологий, предусматривающих принятие решений и коррекцию ранее принятых решений с участием населения.

В *третьем параграфе второй главы* «Местное самоуправление – партисипативная основа управления обществом» представлен анализ деятельности систем местного самоуправления как партисипативной основы социального управления; разрабатываются рекомендации, направленные на развитие организаций местного самоуправления, социального контроля, механизмов передачи управленческих функций органам местного самоуправления, социальным организациям.

Автор доказывает, что совершенствование демократических основ системы государственной службы связано с развитием организаций местного самоуправле-

ния. Данный процесс в условиях России, хотя и имеет определенные положительные тенденции, осуществляется крайне низкими темпами. Многие региональные руководители, исходя из старых командно-административных стереотипов, командуют органами местного самоуправления. Проявляются практики назначения работников органов местной государственной власти по указанию регионального руководства. Нарушается принцип подотчетности организаций местного самоуправления органам государственной власти, по многим позициям наблюдается дублирование функций системы государственной службы и организаций местного самоуправления. Население отстранено от управленческих функций как государственного управления, так и организаций местного самоуправления.

На основе вышеизложенного автор обосновывает необходимость внедрения комплекса мероприятий, направленных на развитие организаций местного самоуправления, социального контроля, внедрение механизмов привлечения населения к реализации функций государственного управления на местном уровне. Предлагается сформировать в рамках современных муниципальных образований «общественные советы», привлечь социальные управленческие инновации, повысить инициативность и социальную эффективность органов местного самоуправления.

Автор доказывает, что «общественные советы» должны стать оптимальной общественной формой организации социального партнерства между населением, некоммерческими организациями, органами местного самоуправления и системой государственной службы, создаваться при каждой организации местного самоуправления из представителей научного сообщества, общественных и некоммерческих организаций, общественности.

Основные направления деятельности «общественных советов»: 1) представление интересов населения в различных структурах системы государственной службы, организаций местного самоуправления; 2) сбор данных, исследование общественного мнения, проведение мониторинга общественного мнения относительно отдельных социальных программ и проектов по тем или иным решениям государственной власти, организаций местного самоуправления; 3) направление запросов в федеральные и региональные структуры, выступление с законодательной инициативой; 4) опубликование результатов независимых экспертиз в средствах массовой информации; 5) реализация социального контроля за деятельностью работников государственной службы и организаций местного самоуправления.

Ввиду широты управленческих функций данных «общественных советов» автор предлагает формировать при них центры социологического исследования (при крупных и средних организациях местного самоуправления), образовывать из состава «общественных советов» компетентные комиссии и экспертные группы, по мере необходимости привлекая к их работе представителей научной общественности, консалтинговые центры, органы федеральной и республиканской власти и местного управления.

По сути, «общественные советы» должны ставить перед собой задачу содействия формированию духовных и социокультурных основ гражданского общества, осуществлять мониторинг управленческой деятельности государства, реализовывать важнейшие функции социального контроля государственной власти. «Общественные советы» являлись бы собой область общественной оценки деятельности структур го-

сударственной власти, инструмент социального участия населения в деятельности государственной службы, выполняющий социальную функцию по ограничению действий и компетенции органов государственной власти и органов местного самоуправления относительно интересов населения.

В заключении приведены основные теоретические выводы и результаты проведенного исследования, формулируются практические рекомендации.

Основные положения диссертационного исследования отражены в следующих публикациях автора.

#### **В изданиях, рекомендованных ВАКом**

1. Фроловичев, А.В. Формирование партисипативного стиля управления организацией / А.В. Фроловичев // Вестник Поволжской академии государственной службы. 2007. № 12. С. 117 – 122 (0,5 п.л.).

#### **В других изданиях**

2. Фроловичев, А.В. Местное самоуправление – партисипативная основа управления обществом / А.В. Фроловичев // Социально-экономические механизмы роста экономики и качества жизни: Сб. науч. тр. Саратов: Саратовский ГАУ, 2007. С. 34 – 41 (0,5 п.л.).

3. Фроловичев, А.В. Партисипативный стиль управления в контексте исследования социально-культурологических аспектов организационных систем / А.В. Фроловичев // Конфликты и консенсусы современного российского социума: Сб. науч. тр. Астрахань: Астраханский государственный технический университет, 2007. С. 127 – 134 (0,5 п.л.).

4. Фроловичев, А.В. Социальное содержание организационной культуры / А.В. Фроловичев // Российское общество в контексте реализации приоритетных национальных проектов: Сб. науч. тр. Саратов: Научная книга, 2007. С. 237 – 244 (0,5 п.л.).

5. Фроловичев, А.В. Социальная направленность реформы государственной службы и проблемы формирования партисипативного стиля управления / А.В. Фроловичев // Среда обитания, здоровье и физическое развитие личности: Сб. науч. статей. Саратов: Саратовский государственный социально-экономический университет, 2007. С. 145 – 153 (0,5 п.л.).

6. Фроловичев, А.В. Государственная служба в контексте социологического исследования / А.В. Фроловичев // Здоровье и демографическое поведение населения: Сб. науч. статей. Саратов: Саратовский государственный социально-экономический университет, 2007. С. 124 – 130 (0,4 п.л.).

7. Фроловичев, А.В. Совершенствование демократического стиля управления в государственных структурах / А.В. Фроловичев // Межвузовский сборник научно-технических статей Академии военных наук (Поволжское отделение). № 22. Вольск: ВВВУТ(ВИ), 2007. С. 211 – 219 (0,55 п.л.).

8. Фроловичев, А.В. Феномен общественного мнения и его изучение социологическими методами в военной организации / А.В. Фроловичев // Межвузовский сборник научно-технических статей Академии военных наук (Поволжское отделение). № 22. Вольск: ВВВУТ(ВИ), 2007. С. 220 – 223 (0,2 п.л.).

9. Фроловичев, А.В. Роль общественных советов в демократизации социального управления / А.В. Фроловичев // Социально-экономические проблемы управления человеческим развитием: Сб. науч. тр. Ч. 2. Саратов: Изд-во Поволж. межрегион. учеб. центра, 2005. С. 19 – 26 (0,5 п.л.).

10. Фроловичев, А.В. Детерминанты и причины нарушений уставных правил / А.В. Фроловичев, М.А. Григорьев // Деп. в ЦСИФ МО РФ, инв. № В 5838, сер. Б, вып. 70. 2005. С. 3 – 16 (0,65 п.л., авт. – 0,4 п.л.).

11. Фроловичев, А.В. Специфика проявления и применения заказов теории организации в военной сфере / А.В. Фроловичев, Б.И. Кайдаш, М.Г. Антоник, Сук Е.А. // Деп. в ЦСИФ МО РФ, инв. № В 5661, сер. Б, вып. 67. 2004. С. 3 – 15 (0,6 п.л., авт. – 0,3 п.л.).

ФРОЛОВИЧЕВ Андрей Васильевич

**ФОРМИРОВАНИЕ ПАРТИСИПАТИВНОГО СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ  
В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ**

Автореферат

Ответственный за выпуск  
кандидат социологических наук, доцент *М.В. Бакурский*

Подписано в печать 10.01.2008 г. Формат 60 × 84 1/16.

Бумага типогр. № 1. Печать офсетная.

Уч.-изд. л. 1,40. Усл. печ. л. 1,33.

Тираж 100 экз. Заказ 17.

412903, г. Вольск, ул. М. Горького, ВВВУТ (ВИ)





